

**PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP KUALITAS
TENAGA KERJA PADA PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Oleh

**USMAN
10600109055**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN
MAKASSAR
2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **Usman**, Nim: **10600109055**, Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen Ekonomi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada PT. Bank Sulselbar Makassar”**, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan dan diproses selanjutnya.

Samata, 21 Juli 2013

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si
NIP. 19660509 200501 1 003

Drs. Syaharuddin, M.Si
NIP. 19600502 199102 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikasi, tiruan, plagiasi, atau dibuatkan oleh orang lain, sebagian dan seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya, batal demi hukum.

Samata, 22 Juli 2013

Penyusun

USMAN
NIM : 10600109055

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Pada PT. Bank Sulselbar Makassar,”** yang disusun oleh **Usman**, NIM: **10600109055**, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan hari Rabu, 31 Juli 2013 M, dinyatakan telah dapat menerima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Ekonomi, dengan beberapa perbaikan.

Samata, 26 Agustus 2013

DEWAN PENGUJI :

Ketua	: Prof.DR.H. Ambo Asse.,M.Ag	(.....)
Sekretaris	: DR.H. Muslimin Kara.,M.Ag	(.....)
Penguji I	: DR. Awaluddin.,M.Si	(.....)
Penguji II	: Jamaluddin M. SE.,M.Si	(.....)
Pembimbing I	: DR.Siradjuddin.SE.,M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Drs.Syahrudin.,M.Si	(.....)

Diketahui oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
NIP. 19581022 198703 1 002

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa salam dan sholawat tetap tercurah kepada Rasulullah sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Adapun judul penulisan skripsi ini adalah;

“PENGARUH REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP KUALITAS
TENAGA KERJA PADA PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR”

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT, M.S selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
3. Kedua orang tua penulis Tappe dan Dawiah serta seluruh keluarga besar terima kasih untuk segala pengertian juga dukungan morilnya yang merupakan sumber kekuatan terbesar dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Siradjuddin, SE.,M.Si, selaku pembimbing utama atas kesediaannya memberikan bimbingan, mengoreksi dan masukan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku pembimbing II dan ketua Jurusan Manajemen yang telah memberi arahan dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini dan membimbing penulis sampai taraf penyelesaian.
6. Bapak Dr. Awaluddin, S.E.,M.Si, selaku sekretaris Jurusan Manajemen
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat
8. Ibu Ilan. SE.,M.Si, selaku Kasubag Akademik dan Kemahasiswaan serta seluruh anggota staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
9. To My Special girl, you always the beautiful girl in my heart and I love you forever.
10. Sahabat-sahabat terbaikku, Husain H, Ramadhyanti, Emil Akly, Mutmainnah Nurdin, Hasriadi Munir, Nur Fadilla Natsir, Rahmat Almuarrif dan seluruh warga Manajemen Ekonomi 2009 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

11. Teman-teman di Jurusan Ekonomi Islam 2009 yang telah memberikan bantuan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
12. Teman-teman KKN angkatan 48 Kab. Jeneponto, Kec. Binamu, khususnya Kel. Pabiringa, Muh.Fadli, Fatmawati, Aldin, Jumrianah dan Qadri yang telah bersama-sama merasakan manis dan pahitnya berada di kampung tersebut.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga tugas akhir ini dinilai ibadah di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Allahumma amin.

Samata, 22 Juli 2013
Penulis

USMAN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1-6
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Hasil Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 7-35
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Perencanaan Sumber Daya Manusia	8
C. Pengertian Rekrutmen	11
D. Metode dan Sumber-sumber Rekrutmen	13
E. Proses Rekrutmen	15
F. Pengertian Seleksi	17
G. Jenis-Jenis Seleksi	18
H. Proses Seleksi	19
I. Kriteria Teknik Seleksi	26
J. Sistem Seleksi yang Efektif	29

K. Faktor-Faktor Penting yang Diperhatikan dalam Seleksi	29
L. Pengertian Kualitas Tenaga Kerja	30
M. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja	31
N. Penelitian Terdahulu	32
O. Hipotesis	34
P. Kerangka Pikir	34
BAB III METODE PENELITIAN	36-45
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel	36
D. Jenis dan Sumber Data	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Metode Analisis Data	40
G. Definisi Operasional Variabel	45
BAB IV HASIL PENELITIAN	46-59
A. Gambaran Umum Perusahaan	46
B. Deskripsi Karakteristik Responden	50
C. Hasil Analisis Data	53
D. Pengujian Hipotesis	56
BAB V PENUTUP	61-62
A. Kesimpulan	61
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Rekrutmen dan Seleksi	50
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	51
Tabel 4.3	Usia Responden.....	52
Tabel 4.4	Pendidikan Responden	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Rekrutmen	17
Gambar 2.2	Hubungan antara Seleksi dan Fungsi-Fungsi MSDM	25
Gambar 2.3	Kerangka Pikir	35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Bank Sulselbar Makassar	49

ABSTRAK

Nama Penyusun : Usman

NIM : 10600109055

**Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas
Tenaga Kerja Pada PT. Bank Sulselbar Makassar**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana dengan metode analisis ini dapat menelaah seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi dalam mempengaruhi kualitas tenaga kerja secara signifikan.

Metode analisis yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian pada penulisan ini yaitu analisis regresi berganda digunakan untuk menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), uji-F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, uji-t merupakan uji signifikansi koefisien korelasi sederhana yang digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel bebas X adalah positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y. Koefisien Regresi X_1 (Rekrutmen) dengan kualitas tenaga kerja berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan rekrutmen maka kualitas tenaga kerja akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen maka akan mempengaruhi peningkatan kualitas tenaga kerja. Koefisien Regresi X_2 (Seleksi) juga positif yang berarti dapat berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik seleksi tenaga kerja maka akan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Berdasarkan hasil uji-F diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , berarti rekrutmen dan seleksi secara bersama berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Sedangkan hasil uji-t diperoleh variabel rekrutmen (X_1), nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , berarti variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Variabel seleksi (X_2), nilai t_{hitung} juga lebih besar dari t_{tabel} , berarti variabel seleksi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dalam era modernisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Karena itu, sumber daya manusia perlu diatur secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi asset organisasi dalam memenangkan persaingan bisnis. Suatu organisasi dalam beroperasi membutuhkan tenaga kerja guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat tenaga kerja merupakan asset penting dalam organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan terhadap peningkatan kinerjanya.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen dan seleksi yang efektif.¹

¹Malthis, L. Robert and Jackson H. John, *Human Resource Management* (Jakarta : Salemba Empat), h. 378

Agama Islam memberikan rambu-rambu dalam rekrutmen pegawai yang dapat dijadikan kebijakan oleh para pengelola kepegawaian sebagaimana diabadikan Al-Qur'an:

Dalam persoalan amanah ini Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Qashash/28: 26²

قَالَتْ إِحْدَهُمَا يَأْتِيَّ اسْتَجْرُهُ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ



Terjemahnya :

“Ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Apabila dicermati dari ayat tersebut dalam rekrutmen pegawai dibutuhkan setidaknya-tidaknya dua syarat yaitu: “kuat dan amanah”. Memiliki kekuatan meliputi kuat aqidah, cerdas, wawasan jauh kedepan, cerdas hati nuraninya dan bekerja profesional. Karena itu, seorang yang profesional akan menggabungkan secara seimbang aqidah, cara berfikir, wawasan, kecerdasan spiritualnya sehingga melahirkan amal secara berdaya guna dan hasil guna untuk kepentingan orang banyak.

Bank Sulselbar merupakan salah satu bank milik pemerintah yang melakukan perekrutan dan penyeleksian. Adapun perekrutan yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu menyesuaikan syarat-

²Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: [t.p.] 1971), h. 613

syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta pengalaman dengan jabatan yang tepat dengan kualifikasi tersebut.

Pelaksanaan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon tenaga kerja bank dimaksudkan agar memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dalam merealisasikan tujuan perusahaan yang diharapkan dapat menumbuh kembangkan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi. Hal tersebut bukan hanya karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya.

Bank Sulselbar sebagai salah satu bank terkemuka di Indonesia dituntut untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga siap menghadapi persaingan bank dari perusahaan sejenis. Namun, akhir-akhir ini

sering terjadi penolakan tenaga kerja dari satu bagian bila dipindah tugaskan ke bagian yang lain. Perputaran tenaga kerja adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya tenaga kerja dari suatu perusahaan. Perputaran tersebut pada dasarnya merupakan petunjuk bagi kestabilan dari tenaga kerja itu sendiri. Semakin tinggi perputaran tenaga kerja akan sering terjadi pergantian (keluar/masuk) tenaga kerja yang berarti pula akan merugikan perusahaan. Adanya keterbatasan sumber daya manusia ini menyebabkan Bank Sulselbar membutuhkan suatu model rekrutmen dan seleksi pada bagian-bagian yang sesuai agar perusahaan dapat memiliki tenaga kerja yang berkualitas baik dan berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan.

Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.³

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Oleh karena itu, penulis mengambil judul ***“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar”***.

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana, 2010), h. 45

B. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan pada umumnya tidak terlepas dari masalah dalam upaya untuk merealisasikan tujuannya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan di PT. Bank Sulselbar Makassar?
2. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar?
3. Diantara proses rekrutmen dan seleksi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan adanya permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan di PT. Bank Sulselbar Makassar.
2. Mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.
3. Mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Pihak instansi : Sebagai masukan dan informasi kepada PT. Bank Sulselbar Makassar dalam kaitannya dengan proses rekrutmen dan seleksi.
2. Pihak lain : Sebagai bahan acuan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian pada objek yang sama.
3. Pihak penulis : Sebagai bahan pengembangan ilmu bagi penulis dalam memecahkan suatu masalah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien sehingga mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Hasibuan mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.¹

Menurut Nickels and Mc Hugh manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.²

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Jadi, pada dasarnya salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi di dalam mencapai tujuan organisasi terletak pada sumber daya manusia.

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h.11

² Ernie Trisnawati Sule dkk, *Pengantar Manajemen Cet.2* (Jakarta : Prenada Media,2006) h. 5

Manajemen sumber daya manusia secara khusus bertujuan untuk:³

- a) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan.
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c) Mengembangkan sistem kerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti.

B. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti, perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan suplai tenaga kerja organisasi di masa yang akan datang.⁴

Melalui perencanaan sumber daya manusia ini, perusahaan dapat mengatur utilitas sumber daya manusia itu seoptimal mungkin, dengan optimalnya utilitas sumber daya manusia tersebut, maka perusahaan diharapkan akan mencapai tujuan-tujuannya dengan biaya (*cost*) se-efisien mungkin. Disamping itu, melalui perencanaan sumber daya manusia, perusahaan dapat melakukan pengadaan tenaga kerja baru secara efektif dan efisien.

³Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998), h. 110

⁴Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Refika Aditama, 2009), h. 107

Menurut Handoko, perencanaan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk:⁵

- 1) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia.
- 2) Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan-tujuan perusahaan di waktu yang akan datang secara efisien.
- 3) Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
- 4) Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia untuk membantu kegiatan-kegiatan personalia dan unit-unit perusahaan lainnya.
- 5) Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
- 6) Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda seperti rencana-rencana penarikan dan seleksi.

Dalam perencanaan sumber daya manusia, ada beberapa hal yang perlu direncanakan adalah sebagai berikut :⁶

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah teknik untuk menghimpun, mengolah, dan menyajikan informasi pekerjaan secara sistematis, tepat, dan jelas untuk keperluan penyusunan kegiatan-kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja. Informasi pekerjaan sangat diperlukan sebagai bahan penyusunan kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja, misalnya seleksi, penempatan, pelatihan, pengupahan, jenjang karir, dan sebagainya.

⁵Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Ed. 2* (Yogyakarta : BPFE, 1989), h. 53

⁶Suryanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : Grha Guru, 2005), h. 75

b. Deskripsi Pekerjaan

Menurut Rivai, deskripsi pekerjaan merupakan suatu uraian tertulis dari apa yang diperlukan oleh suatu pekerjaan. Manfaat deskripsi pekerjaan untuk menentukan:⁷

1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas
2. Situasi dan kondisi kerja.
3. Persetujuan.

c. Spesifikasi Pekerjaan

Menurut Marwansyah, bahwa spesifikasi jabatan merupakan suatu keterangan tentang syarat minimum yang diperlukan untuk dapat menyelesaikan suatu jabatan dengan baik. Persyaratan umum yang dicatat dalam spesifikasi jabatan meliputi:⁸

1. Jenis kelamin
2. Umur
3. Kondisi fisik
4. Pendidikan formal
5. Kecakapan
6. Pengalaman
7. Kemampuan

⁷Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010), h. 153

⁸Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 2* (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 253

C. *Pengertian Rekrutmen*

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan akan diperoleh melalui rekrutmen pegawai.

Menurut Hendry Simamora mengatakan rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.⁹

Menurut Malayu S.P Hasibuan, rekrutmen adalah usaha dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan.¹⁰

Berdasarkan pengertian di atas maka secara keseluruhan rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan yang efektif. Untuk itu, organisasi memerlukan informasi akurat dan berkelanjutan guna

⁹Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3 (Yogyakarta: STIE YKPN), h. 170

¹⁰Malayu S.P. Hasibuan, *op. cit.*, h. 40

mendapatkan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi organisasi. Informasi-informasi tersebut berisi data-data jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi.

Tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.¹¹

Terlebih bila mengingat sumber daya manusia sangat terbatas, di mana hanya sedikit jumlah tenaga kerja yang tersedia sedangkan banyak organisasi yang membutuhkan tenaga kerja. Organisasi harus selalu melakukan rekrutmen karena beberapa sebab, seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, terciptanya kegiatan dan perincian pekerjaan baru, adanya promosi, mutasi, transfer tenaga kerja ke bagian lain ataupun berhenti, tenaga kerja yang meninggal, tenaga kerja yang mengundurkan diri atau pensiun dini, atau sebab lain.

Menurut Rivai, prinsip-prinsip rekrutmen terdiri dari :¹²

- a. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat suatu analisis jabatan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan peramalan

¹¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1* (Yogyakarta: ANDI), h. 84

¹²Veithzal Rivai, *op.cit.*, h. 150

kebutuhan tenaga kerja, dan analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja.

- c. Biaya yang diperlukan diminimalkan
- d. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.
- e. Fleksibility
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum

D. Metode dan Sumber-Sumber Rekrutmen

1. Metode Rekrutmen

Menurut Mangkuprawira, kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari dalam perusahaan dan posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber luar. Metode rekrutmen dari dalam meliputi penempatan pekerjaan, inventarisasi keahlian, penawaran pekerjaan, rekomendasi karyawan. Metode rekrutmen dari luar mencakup dari kalangan lembaga pendidikan, penggunaan advertensi dan agen atau biro pencari kerja.¹³

Secara umum, metode rekrutmen dapat digolongkan ke dalam dua jenis metode sebagai berikut :¹⁴

a. Metode rekrutmen internal.

1. Job Posting dan Job bidding

Job posting merupakan suatu prosedur untuk memberikan informasi kepada karyawan tentang adanya posisi yang lowong dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan job bidding

¹³*Ibid*, h. 99

¹⁴ Ambar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta ; Graha Ilmu, 2009), h. 185

adalah teknik/mekanisme yang memberikan kesempatan kepada para karyawan yang dipercaya bahwa mereka memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk melamar posisi yang lowong.

2. Referensi pegawai lama
3. Referensi suksesi/penggantian karyawan

b. Metode rekrutmen eksternal

1. Iklan (surat kabar, televisi, radio, dan lain-lain)
2. Agen tenaga kerja
3. *Executive Search Firms/Headhunters*.
4. Hubungan dengan perguruan tinggi
5. Magang

2. Sumber-Sumber Rekrutmen

a. Sumber Internal perusahaan

Yakni sumber daya manusia yang ditarik (diterima) adalah berasal dari perusahaan/lembaga itu sendiri. Perekrutan dalam perusahaan dapat dilakukan melalui : Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Programs*).

b. Sumber Eksternal Perusahaan

Dari sumber eksternal dari luar organisasi perekrutan melalui:

1. *Walk-ins* dan *Write-ins* (Pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri)

Walks-in yaitu seseorang datang ke departemen sumber daya manusia untuk mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dicari, sedangkan *Write-ins* yaitu pelamar menulis blangko pertanyaan yang sedang disediakan perusahaan.

2. Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain).
3. Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio dan media lainnya).

E. Proses Rekrutmen

Pelaksanaan proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi biasanya terdiri dari beberapa langkah dan tahapan.

Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan proses rekrutmen :¹⁵

- a. Mengidentifikasi jabatan yang lowong

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan yang dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan melihat dinamika tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang tersusun

¹⁵Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Pustaka Setia, 2006), h. 90

(jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan untuk memperoleh uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*) sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan harus dibuat secara hati-hati dan sejelas mungkin agar dalam penerapannya nanti tidak ditemui banyak kekaburan yang mengganggu proses selanjutnya.

c. Menentukan calon yang tepat

Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan tempat kandidat yang tepat harus dicari. Dua alternatif untuk mencari kandidat yakni dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

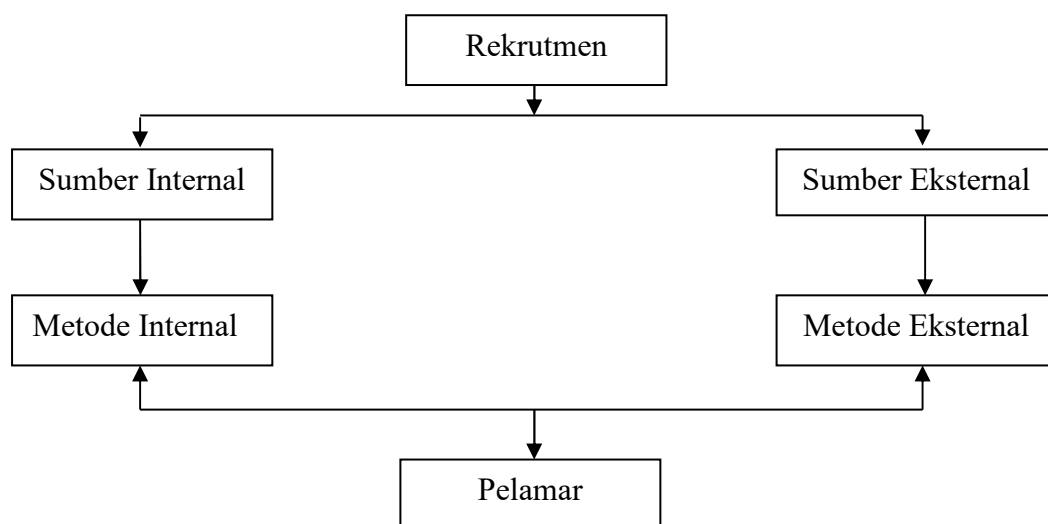
d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh perusahaan dalam melakukan rekrutmen seperti iklan, *employee referrals*, *walk-ins*, *and write-ins*, Depnakertrans, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, organisasi buruh, dan sebagainya. Perusahaan juga dapat memilih lebih dari satu metode, bergantung pada situasi dan kondisi yang terjadi.

- e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.

Adapun gambar proses rekrutmen sebagai berikut ini :¹⁶



Gambar 2.1. Proses Rekrutmen

F. Pengertian Seleksi

Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja tersebut.

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Proses

¹⁶ Ambar, *op. cit.*, h. 201

seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar yang mana yang akan diterima dan pelamar yang akan ditolak.

Menurut Eugene, seleksi merupakan tahap akhir proses rekrutmen di mana keputusan mengenai siapa kandidat yang berhasil akan diambil.¹⁷

Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memilih sejumlah tenaga kerja yang diinginkan dari sejumlah tenaga kerja yang tersedia. Semakin banyak tenaga kerja yang tersedia untuk diseleksi akan bertambah baik, namun untuk itu perlu biaya seleksi lebih besar. Agar memperoleh tenaga kerja yang benar-benar berkualitas, maka proses seleksi harus dilakukan secara sempurna. Semua tenaga kerja dari berbagai sumber yang dipilih harus diseleksi tanpa terkecuali.

G. *Jenis-Jenis Seleksi*

Seleksi merupakan proses untuk mencocokkan orang-orang dengan kualifikasi yang mereka miliki, jenis-jenis seleksi :

1. Seleksi Administrasi

Yaitu seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan.

2. Seleksi secara tertulis, terdiri dari :

- a. Tes kecerdasan (*Intelegensi test*)
- b. Tes kepribadian (*Personal test*)
- c. Tes bakat (*Aptitude test*)

¹⁷Eugene McKenna dan Nic Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : ANDI, 1995), h. 129

- d. Tes minat (*Interest test*)
 - e. Tes prestasi (*Achievement test*)
3. Seleksi tidak tertulis, terdiri dari :
- a. Wawancara
 - b. Praktik
 - c. Kesehatan/medis

H. Proses Seleksi

Menurut Siagian, bahwa setiap perekrut tenaga kerja yang mempunyai tanggung jawab secara professional dapat dipastikan ingin dan berusaha agar melalui proses seleksi yang dilakukannya diperoleh tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan yang tersedia. Agar sasaran seperti itu tercapai, proses seleksi menggabungkan 2 hal, yaitu yang berkaitan langsung dengan pekerjaan yang akan dilakukan apabila lamaran seseorang diterima dan factor-faktor lain yang meskipun tidak langsung berkaitan dengan pekerjaannya kelak, akan tetapi memberikan gambaran yang lebih akurat tentang diri pelamar yang bersangkutan.¹⁸

Menurut Rivai, proses penyeleksian bekerjasama dengan elemen-elemen, yaitu tujuan atau sasaran perusahaan, rancangan pekerjaan, dan penilaian kinerja, seperti halnya juga pada rekrutmen dan seleksi. Elemen-elemen tersebut yaitu: Elemen pertama dalam proses penyeleksian harus termasuk kebijakan umum perusahaan dalam menyewa karyawan.¹⁹

¹⁸Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), h. 136

¹⁹Veithzal Rivai, *op. cit*, h. 161-171

Elemen kedua, rancangan pekerjaan, menentukan apa tugas dan kewajiban tiap pekerjaan. Bagaimana upaya memotivasi atau pengulangan tiap pekerjaan menjadi pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan bersangkutan. Kinerja tersebut akan dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi mereka. Rancangan berpengaruh besar pada dua faktor tersebut.

Elemen ketiga merupakan cara mengukur keberhasilan suatu pekerjaan. Penerimaan karyawan yang berhasil akan menentukan jenis calon karyawan seperti apa yang sebaiknya direkrut dan diseleksi.

Elemen keempat merupakan spesifikasi pekerjaan yang menspesifikasi ciri sifat, keahlian dan latar belakang individu yang harus dimiliki untuk mengkualifikasi pekerjaan.

Elemen terakhir, pembuat keputusan harus menentukan kombinasi dari wawancara, tes atau seleksi lainnya untuk digunakan calon. Tidak ada kombinasi dari instrumen penyeleksian yang standar universal.

Proses seleksi terdapat 14 tahapan-tahapan, secara singkat penjelasan tahapan-tahapan seleksi adalah sebagai berikut :

1. Surat Rekomendasi

Pada umumnya surat rekomendasi tidak berkaitan dengan kinerja pekerjaan karena semuanya mengundang pujian positif, yang perlu diperhatikan bagaimana isi rekomendasi yang terutama tentang sifat-sifat orang yang direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan evaluasi.

2. Format Laporan

Perlunya format laporan adalah untuk mempermudah penyeleksi mendapatkan informasi atau data yang lengkap dari calon staf dan pengajar, di mana format ini sebagai alat *screening* untuk menentukan pelamar dalam memenuhi spesifikasi pekerjaan yang minimal.

3. Tes Kemampuan

Tes kemampuan adalah alat-alat yang menilai kesesuaian antara para pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan. Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap para pelamar dengan syarat yang telah ditentukan. Tes ini ditujukan untuk mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Tes ini untuk mengukur tingkat kecerdasan, kecekatan, kepribadian, minat, bakat, prestasi dan lain-lainnya.

4. Tes Potensi Akademik

Beraneka macam tes mengukur sejauh mana mengukur kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecepatan persepsi, misalnya matematika dan *inteligensia*.

5. Tes Kepribadian

Tes kepribadian menaksir sifat-sifat, karakteristik pekerja yang cenderung konsisten dan bertahan lama.

6. Tes Psikologi

Saat ini tes psikologi banyak dirancang untuk menganalisis apakah para pelamar mempunyai etika kerja yang baik, dapat dimotivasi, atau sebaliknya dapat dikalahkan oleh tantangan–tantangan pekerjaan.

7. Wawancara

Wawancara sebagai suatu pertemuan dari individu yang berhadapan satu dengan yang lainnya untuk suatu tujuan tertentu.

Jenis-jenis wawancara yang dapat dikembangkan dalam proses seleksi sesuai dengan kebutuhan sebagai berikut :

a. Wawancara Tidak Berstruktur

Wawancara tidak terarah yang mengikuti pokok-pokok minat yang muncul dalam menanggapi pertanyaan.

b. Wawancara Berstruktur

Wawancara yang mengikuti serangkaian urutan pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya

c. Wawancara Stres

Wawancara stres adalah sebuah wawancara di mana pelamar dibuat jengkel dengan serangkaian pertanyaan yang bersifat menyudutkan, apakah pelamar akan terpengaruh atau berubah dalam menghadapi situasi penuh tekanan.

d. Wawancara penilaian

Wawancara penilaian adalah wawancara pada pelamar di mana mereka diminta untuk menjelaskan keputusan atau tindakan apa

yang akan dilakukan apabila menghadapi situasi yang mendesak dalam organisasi.

e. Wawancara Situasional

Wawancara yang berisi serangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan jabatan yang berfokus pada cara pelamar bertindak pada situasi tertentu.

f. Wawancara Penilaian Jabatan

Wawancara yang terdiri atas serangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan jabatan yang akan diberikan pada pelamar dan difokuskan pada cara pelamar bertindak pada situasi tertentu.

g. Wawancara Panel

Wawancara yang dilakukan lebih dari satu orang atau secara berkelompok terhadap seorang pelamar atau lebih.

h. Wawancara Serial

Wawancara di mana pelamar diwawancarai secara berurutan oleh beberapa orang dan masing-masing menilai pelamar berdasarkan bentuk standar yang ditetapkan organisasi.

8. Wawancara dengan Supervisor

Tanggung jawab terakhir untuk keberhasilan pekerja yang baru diterima terletak pada supervisor yang sering dapat mengevaluasi kemampuan-kemampuan teknis pelamar dan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan khusus pelamar dengan tepat.

9. Evaluasi Medis/Kesehatan

Proses seleksi termasuk pula evaluasi medis pelamar sebelum keputusan mempekerjakan karyawan dibuat. Normalnya, evaluasi tersebut terdiri atas *cecklist* kesehatan dan kecelakaan.

10. Peninjauan Pekerjaan yang Realistis

Peninjauan pekerjaan yang realistis artinya menunjukkan pekerjaan kepada para pegawai dan format pekerjaan sebelum keputusan penerimaan dibuat.

11. *Assessment Center*

Cara penilaian para karyawan dengan menggunakan tempat terdahulu untuk menguji pelamar dalam situasi simulasi atau tugas-tugas yang diminta.

12. *Drug Test*

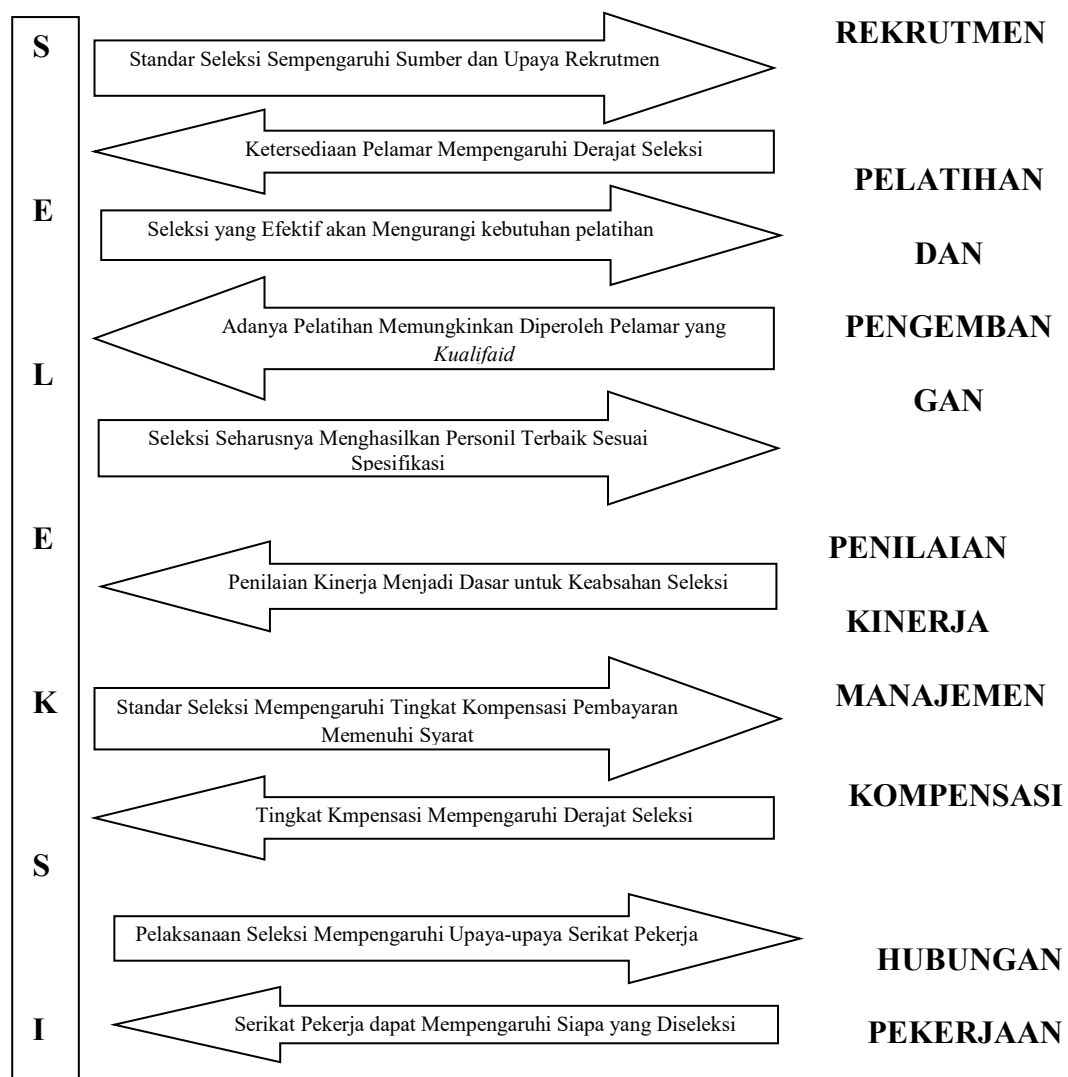
Tes ini secara khusus meminta para pelamar untuk menjalani analisis air seni sebagai pokok dari prosedur seleksi rutin.

13. Keputusan Penerimaan

Penerimaan (kerja) menandakan akhir proses seleksi dengan beranggapan bahwa kandidat menerima tawaran kerja. Proses penerimaan kerja menyangkut lebih dari sekedar menyampaikan tawaran.

Proses penyeleksian sumber daya manusia dilakukan dalam suatu perusahaan karena didalam perusahaan tersebut tersedia sejumlah lowongan kerja. Setiap proses memiliki teknik tersendiri unit memikat calon pelamar untuk mengikuti proses rekrutmen. Setelah rekrutmen

dilalui oleh pelamar dengan hasil yang sesuai dengan kriteria tertentu, barulah mereka masuk ke tahap proses penyeleksian. Sementara dilihat dari strategi perusahaan, sangatlah penting setiap keputusan seleksi mempertimbangkan bagaimana hubungan antara proses seleksi dengan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dilihat pada Gambar 2.2 berikut ini :²⁰



Gambar 2.2 Hubungan antara Seleksi dan Fungsi-Fungsi MSDM

²⁰Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Jakarta ; Ghalia Indonesia, 2002), h. 117

I. Kriteria Teknik Seleksi

Langkah-langkah teknis dalam proses penyeleksian secara sistematis dilakukan agar hasil dari keseluruhan proses dapat diandalkan. Pelamar yang tampak berkualifikasi untuk posisi yang ada kemudian dilanjutkan dengan pemeriksaan dini untuk mencari persyaratan minimal yang tersedia di pasar kerja, seperti yang ditentukan oleh spesifikasi pekerjaan. Langkah ketiga pemeriksaan formulir lamaran lengkap yang standar, kemudian dilanjutkan dengan tes yang relevan dengan pekerjaan dan disalurkan oleh perusahaan dan kemudian diberikan kepada pelamar.

Langkah berikutnya biasanya berupa wawancara terhadap pelamar yang dilakukan departemen sumber daya manusia. Latar belakang pelamar yang diinginkan baru diperiksa lebih lanjut, khususnya tentang referensi dan pengalaman kerja. Terakhir, beberapa pelamar yang ada (karena pada langkah-langkah sebelumnya ada yang ditolak) kemudian diwawancarai oleh penyelia dan atau kepala departemen sumber daya manusia. Selama wawancara mendalam, syarat-syarat pekerjaan dibahas sehingga pelamar mampu mempertimbangkan masing-masing minat dalam pekerjaan, dalam hal ini, pekerjaan dapat ditawarkan pada pelamar terbaik, jika pelamar menolak tawaran, manajer dapat memulai proses rekrutmen lagi apabila tidak ada lagi pelamar yang berkualifikasi. Manakala pelamar menerima tawaran, maka langkah berikutnya adalah proses penempatan karyawan baru.

Lima aspek penting dalam pengisian formulir lamaran yang baik adalah sebagai berikut :

1. Pelamar menerangkan dengan sebenarnya bahwa daftar informasi dan tanggal yang disajikan adalah benar. Pemalsuan keterangan merupakan dasar legal untuk penghentian proses lamaran.
2. Pelamar setuju sepenuhnya pada hasil pengujian kesehatan sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan.
3. Pelamar memberi wewenang kepada pengusaha, majikan sebelumnya, dan rujukan untuk menyediakan informasi latar belakang pelamar yang sebenarnya.
4. Pelamar memahami dan menerima bahwa pekerjaan adalah sebagai kehendaknya dan demikian dapat dihentikan setiap saat dengan atau tanpa sebab.
5. Hanya persetujuan pekerjaan tertulis yang ditandatangani badan formal-legal yang absah menawarkan pekerjaan.

Menurut Anwar, dalam proses pemilihan suatu teknik seleksi haruslah mempertimbangkan validitas (keabsahan), reliabilitas (kehandalan), biaya, dan kemudahan pelaksanaan.²¹

1. Keabsahan (Validitas).

Keabsahan dalam tes untuk seseorang merupakan tingkat dimana peubah perkiraan berkorelasi nyata dengan suatu kriteria tertentu. Peubah perkiraan terdiri atas semua jenis informasi yang dikumpulkan untuk keperluan proses seleksi, seperti data lamaran kerja, data wawancara, nilai tes dan data pemeriksaan fisik.

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya), h. 37.

2. Keandalan (Reliabilitas).

Keandalan diartikan sebagai tingkat dimana suatu teknik pengukuran karakteristik pribadi pelamar memberikan hasil-hasil yang stabil dan taat asas (konsistensi). Semakin tinggi keandalan pengukuran suatu teknik seleksi, semakin baik hasil yang mendekati sama dan taat asas dengan semakin baiknya atau handalnya data yang digunakan, yaitu data yang sistematis, dapat diterjemahkan dan informatif.

3. Biaya

Biaya memegang peran penting dalam mencapai keberhasilan penyeleksian, dengan biaya total yang sama untuk menyeleksi pelamar dengan jumlah yang sama, maka peluang mereka yang lolos akan berbeda jumlahnya, yang terbanyaklah yang dianggap efisien dengan catatan teknik rekrutmen dan penyeleksiannya sama.

4. Kemudahan

Kemudahan pelaksanaan tes seleksi juga sangat diperlukan antara lain mulai dari kondisi instrumennya sampai dengan kualitas pelaksanaan dan para ahli. Semakin tinggi derajat keahlian pelaksanaan tes penyeleksian semakin mudah penyeleksian dilakukan. Spesialis sumber daya manusia, termasuk pewawancara, psikolog dan staf departemen sumber daya manusia, benar-benar harus profesional dengan didukung oleh formulir lamaran dan tes yang mudah dipahami oleh pelamar.

J. Sistem Seleksi yang Efektif

Dalam hal ini perlu disadari bahwa proses seleksi tenaga kerja baru merupakan kegiatan penting bagi perusahaan maupun bagi calon tenaga kerja itu sendiri. Mempertahankan ataupun mengembangkan suatu sistem seleksi yang menghasilkan tenaga kerja produktif dan mencari peluang untuk meningkatkan cara kerjanya sangat penting untuk keberhasilan perusahaan.

Sistem seleksi yang efektif pada dasarnya memiliki tiga sasaran, yaitu:²²

1. Keakuratan, artinya kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar.
2. Keadilan, artinya memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi.
3. Keyakinan, artinya taraf-taraf orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh.

K. Faktor-faktor Penting yang Diperhatikan dalam Seleksi

Perusahaan semakin dituntut untuk mencapai semua sasaran yang diinginkan oleh manajemen. Sementara itu, tenaga kerja semakin sering berpindah perusahaan dan karier, untuk mendapatkan predikat tenaga kerja yang ideal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan ekonomi dan pribadinya, sehingga perusahaan membutuhkan proses seleksi yang efektif agar dapat mengidentifikasi siapa yang mampu dan mau melaksanakan suatu

²²Sedarmayanti, *op. cit.* h. 115

pekerjaan selama jangka waktu tertentu. Dalam hal ini perlu disadari bahwa proses seleksi tenaga kerja baru tanpa sistem seleksi yang efektif, perusahaan akan menanggung resiko, antara lain :

1. Peningkatan biaya, sebagai akibat kesalahan ketika penerimaan tenaga kerja akan menimbulkan inefisiensi dengan membengkaknya biaya.
2. Motivasi tenaga kerja rendah.
3. Kualitas pelayanan yang rendah atau menurun yang dirasakan oleh pelanggan.

L. Pengertian Kualitas Tenaga kerja

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja.²³ Tenaga kerja yang berkualitas merupakan modal yang sangat berharga bagi pertumbuhan ekonomi. Pendidikan diakui secara luas sebagai unsur yang mendasar dari pertumbuhan ekonomi. Menurut payaman berpendapat kemajuan suatu daerah sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan pendidikan sumber daya manusianya. Semakin tinggi tingkat pendidikan para tenaga kerja maka diharapkan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang ada dan semakin baik kondisi sosialnya.²⁴

Tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam suatu proses produksi. Tenaga kerja lebih penting daripada sarana produksi lain seperti bahan mentah, tanah, air, mesin atau peralatan dan sebagainya. Karena

²³ Payaman simanjuntak, *op cit.*, h. 39

²⁴ *Ibid*, h. 20

manusialah yang menggerakkan semua sumber-sumber tersebut untuk menghasilkan suatu barang.²⁵

Pengertian tenaga kerja dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.²⁶

Tenaga kerja atau manpower adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.²⁷

M. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja

Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kedua kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada suatu kebutuhan yang dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan. Pelaksanaan kedua kegiatan tersebut secara wajar dan dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik, akan dapat mencegah suatu organisasi akan mengalami surplus pegawai, kecuali karena

²⁵*Ibid*, h. 1

²⁶ Lalu husni, *pengantar hukum ketenagakerjaan indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo, Persada, 2003), h. 16

²⁷ Payaman simanjuntak, *op.cit.*, h. 3

adanya faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi itu sendiri.

Penataan seleksi dan rekrutmen yang lebih baik juga mempunyai dampak yang besar terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya, seperti orientasi dan penempatan, latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, tenaga kerja yang telah direkrut dan diterima adalah tenaga kerja yang dianggap paling tepat baik dengan kriteria yang telah ditetapkan ataupun jumlah yang dibutuhkan. Sehingga dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang selektif, diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja suatu perusahaan kedepannya.²⁸

N. Penelitian Terdahulu

Meskipun ruang lingkup hampir sama tetapi karena obyek dan periode waktu yang digunakan berbeda maka terdapat banyak hal yang tidak sama sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk saling melengkapi. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu.

1. Kresnani (2010) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro

Kresnani meneliti tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variabel

²⁸Veithzal Rivai, *op. cit*, h. 184

rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.²⁹

2. Sumarni (2003) Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro

Sumarni meneliti tentang proses penerimaan dan seleksi personalia di PT Bank BNI.Tbk dalam Pengembangan Kredit Mikro dan Kecil. Penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki strategi dan kebijakan yang menyangkut proses penerimaan dan seleksi pegawai baru. Metode analisis yang digunakan adalah cara deduktif, yaitu mengambil suatu keputusan dengan diakhiri menarik beberapa kesimpulan, serta memberikan saran berdasarkan hasil wawancara, pengamatan dan kuesioner. Hasil kajian diketahui bahwa program penerimaan dan seleksi tenaga pengelola pemasaran dan analisis kredit di Bank BNI perlu disempurnakan, dikarenakan masih adanya ketidaksesuaian sistem perkiraan kebutuhan pegawai antara yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia dengan manajemen puncak akibat perbedaan sudut pandang. Selain itu, masih rendahnya rasio pelamar yang diterima dengan jumlah pelamar yang masuk akibat rendahnya mutu calon, menyebabkan kebutuhan pegawai tidak dapat dipenuhi. Oleh karena itu, langkah-langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain: penyempurnaan sistem perkiraan kebutuhan pegawai dimasa yang akan datang, dimana kebutuhan pegawai tidak hanya didasarkan pada jumlah pegawai yang akan pensiun di tahun mendatang atau karena berhenti atau

²⁹ Kresnani, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat* (Makassar : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro, 2010).

diberhentikan akibat satu dan hal lain, melainkan didasarkan pada proyeksi bisnis perusahaan.³⁰

O. Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

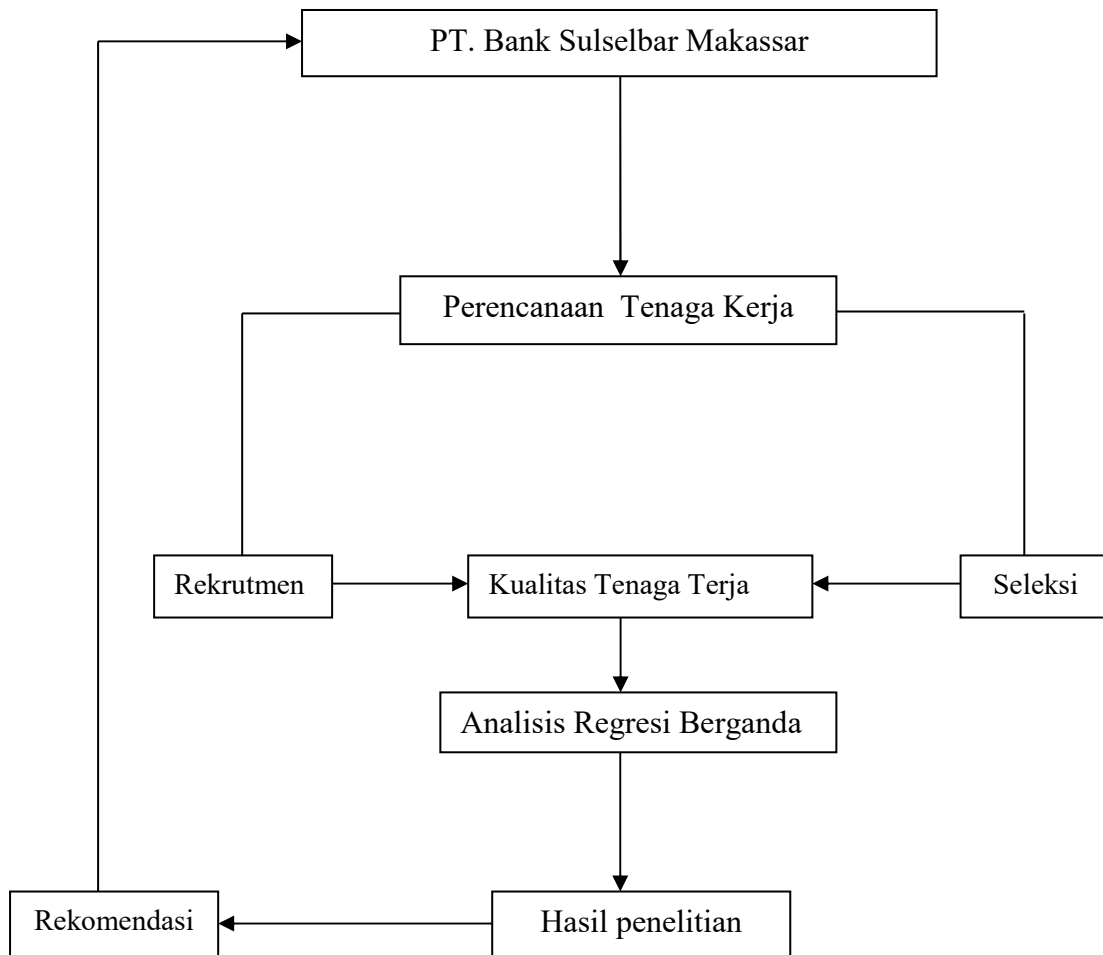
1. Diduga proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di PT. Bank Sulselbar Makassar sudah sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.
2. Diduga proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.
3. Diduga proses seleksi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

P. Kerangka Pikir

PT. Bank Sulselbar Makassar melakukan seluruh tahap rekrutmen mulai dari perencanaan, spesifikasi serta deskripsi jabatan dan dilanjutkan pada tahap seleksi tenaga kerja berupa seleksi berkas, wawancara awal, tahap psikotes, tahap tes kesehatan hingga wawancara akhir yang dengan tujuan untuk menunjang kualitas tenaga kerja. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal, tenaga kerja yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen dan seleksi yang efektif tersebut.

³⁰ Sumarni, *Proses Penerimaan dan Seleksi Personalia Pada PT. Bank BNI. Tbk Dalam Pengembangan Kredit Mikro dan Kecil* (Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro, 2003).

Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat kerangka pikir pada gambar 2.3 berikut:



Gambar 2.3 Alur Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Asosiatif*/ hubungan. Penelitian *Asosiatif* merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.¹ Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada lokasi PT. Bank Sulselbar Makassar yang beralamat di Jln. DR. Ratulangi No. 16 Makassar. Adapun target waktu penelitian yaitu sekitar enam bulan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.² Disini populasi yang diambil adalah seluruh tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Sampel merupakan bagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi dan diteliti secara rinci.³ Pengertian lain dari sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁴ Tujuan penentuan sampel adalah untuk menentukan perolehan keterangan mengenai penelitian dengan cara

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 1999), h. 11.

² *Ibid*, h. 72.

³ *Ibid*, h. 162.

⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 131.

mengamati hanya sebahagian dari populasi sebagai suatu cerminan dari populasi yang diteliti. Dengan alasan tersebut, penelitian umumnya hanya dilakukan terhadap sampel yang telah dipilih saja mewakili populasi yang akan dijadikan generalisasi nantinya.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁵ Teknik yang diambil dalam *non probability sampling* yaitu teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik sampling yang digunakan jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu.⁶ Yang menjadi karakteristik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu: Tenaga Kerja tetap PT. Bank Sulselbar Makassar yang diterima mulai dari tahun 2007-2011 lulusan Magister (S2), Sarjana (S1), dan Diploma.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

a. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Makassar berupa angka-angka, seperti data penerimaan tenaga kerja tetap mulai dari tahun 2007-2011.

⁵ Sugiyono, *op. Cit.*, h. 77.

⁶ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* dengan kata pengantar Buchari Alma (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 63.

b. Data Kualitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan, seperti data dari karya ilmiah, literature, brosur, serta informasi tentang sistem dan prosedur penerimaan tenaga kerja PT. Bank Sulselbar Makassar.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Adalah data hasil wawancara langsung dengan bagian yang menangani masalah perekrutan dan penyeleksian tenaga kerja, seperti informasi tentang sistem dan prosedur penerimaan tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dari PT. Bank Sulselbar Makassar berupa dokumen-dokumen ataupun laporan tertulis dari luar yang ada kaitannya dengan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik kepastakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca berbagai buku literatur yang berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.
2. Teknik lapangan (*fieldresearch*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan ini dilakukan dengan berbagai teknik, diantaranya:

a. Teknik Wawancara

Yaitu metode untuk mendapatkan data secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan tenaga kerja tetap PT. Bank Sulselbar Makassar serta pihak yang dianggap dapat memberikan input sebagai bahan yang relevan dengan penelitian.

b. Teknik Dokumentasi

Adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukanlah data dokumen kerahasiaan bank.

c. Teknik Kuesioner

Adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian konsep yang ada. Dalam penelitian konsep harus di hubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka pada objek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah di berikan. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁷

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. (STS) = Sangat tidak setuju | skor jawaban 1 |
| 2. (TS) = Tidak setuju | skor jawaban 2 |
| 3. (RR) = Ragu-ragu | skor jawaban 3 |
| 4. (S) = Setuju | skor jawaban 4 |
| 5. (SS) = Sangat setuju | skor jawaban 5 |

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

F. Metode Analisis Data

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

⁷*Ibid.*, h. 87.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen.⁸

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data *product moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau *r* hitung dengan nilai kritisnya dan rumus *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:⁹

$$\text{Rumus : } r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari *r* tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

⁸*Ibid.*, h. 169.

⁹Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula* (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 98.

2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.¹⁰

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut:¹¹

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σt^2 = varians total

3. Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja tenaga kerja maka kami menggunakan analisis regresi linear

¹⁰Duwi Puriyanto, *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data dan Ujin Statistik* (Yogyakarta: Media Kom, 2008), h. 25.

¹¹*Ibid.*, h. 45.

berganda. Analisis regresi linear yang lebih dari dua variabel, yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.¹²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Y = kualitas tenaga kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = rekrutmen

X₂ = seleksi

ε = error term

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data, dan hasil observasi. Makin besar nilai R² maka semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya, makin kecil nilai R² makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi. Koefisien juga digunakan untuk mengukur besar proporsi (persentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y.¹³

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri atas : ¹⁴

¹² Moh. Pabundu Tika, *Metodologi Riset Bisnis* (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006), h.

¹³ Dergibson Siagian, *Metode Statistika* (Jakarta: Gramedia, 2006), h.226

¹⁴ Duwi Puriyanto, *op. cit.*, h. 56

a. Uji-F (Uji Serentak)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) variabel independen yaitu rekrutmen (X_1), seleksi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kualitas tenaga kerja (Y).

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ artinya, secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel-variabel independen yaitu X_1, X_2 , terhadap variabel dependen yaitu kualitas tenaga kerja (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya, secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel-variabel independen yaitu X_1, X_2 , terhadap variabel dependen yaitu kualitas tenaga kerja (Y)

b. Uji-t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji t. Uji t merupakan uji signifikansi koefisien korelasi sederhana yang digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada hubungan secara signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja

H_a : Ada hubungan secara signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja

H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_0 ditolak apabila $t_{\text{tabel}} < -t_{\text{hitung}}$ atau $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$

G. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu :

a. Variabel bebas (*Independen*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).¹⁵ Jadi variabel independen adalah variabel yang menjadi variabel bebas yaitu rekrutmen dan seleksi yang disimbolkan huruf X

b. Variabel terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kualitas tenaga kerja perusahaan yang disimbolkan huruf Y.

¹⁵Sugiyono, *op. cit.*, h. 33

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan didirikan di Makassar pada tanggal 13 Januari 1961 dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara sesuai dengan Akta Notaris Raden Kadiman di Jakarta No. 95 tanggal 23 Januari 1961. Kemudian berdasarkan Akta Notaris Raden Kadiman No. 67 tanggal 13 Juli 1961 nama PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara.

Berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara No. 002 tahun 1964 tanggal 12 Februari 1964, nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Tenggara diubah menjadi Bank Pembangunan Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan Tenggara dengan modal dasar Rp. 250.000.000. Dengan pemisahan antara Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan dengan Propinsi Tingkat I Sulawesi Tenggara, maka pada akhirnya Bank berganti nama menjadi Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan.

Dengan lahirnya Peraturan Daerah No. 01 tahun 1993 dan penetapan modal dasar menjadi Rp. 25 milyar, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dengan sebutan Bank BPD Sulsel dan

berstatus Perusahaan Daerah (PD). Selanjutnya dalam rangka perubahan status dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Peraturan Daerah No. 13 tahun 2003 tentang Perubahan Status Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dari PD menjadi PT dengan Modal Dasar Rp. 650 milyar.

Akta Pendirian PT telah mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI berdasarkan Surat Keputusan No. C-31541.HT.01.01 tanggal 29 Desember 2004 tentang Pengesahan Akta Pendirian Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat Bank Sulsel, dan telah diumumkan pada Berita Negara Republik Indonesia No. 13 tanggal 15 Februari 2005, Tambahan No. 1655/2005.

Pada tanggal 10 Februari 2011, telah dilakukan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPS LB) yang dilakukan secara circular resolution dan Keputusan RUPS LB tersebut telah disetujui secara bulat oleh para pemegang saham. Keputusan RUPS LB tersebut telah dibuatkan aktanya oleh Notaris Rakhmawati Laica Marzuki, SH dengan Akta Pernyataan Tentang Keputusan Para Pemegang Saham sebagai Pengganti Rapat Umum Pemegang Saham Perseroan Terbatas PT. Bank Sulsel, Nomor 16 Tanggal 10 Februari 2011. Dimana dalam Akta tersebut para pemegang saham memutuskan untuk merubah nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan disingkat PT. Bank

Sulsel menjadi PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat disingkat PT. Bank Sulselbar.

Perubahan ini telah memperoleh persetujuan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan nomor AHU-11765.AH.01.02. Tahun 2011 Tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan. Disamping itu, perubahan nama ini juga telah memperoleh Persetujuan Bank Indonesia berdasarkan kepada Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor: 13/32/KEP. GBI/2011 Tentang Perubahan Penggunaan Izin Usaha Atas nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Disingkat PT. Bank Sulsel Menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat Disingkat PT. Bank Sulselbar.

2. *Visi dan Misi*

a. Visi

Menjadi bank yang terbaik di kawasan Indonesia Timur dengan dukungan manajemen dan sumber daya manusia yang profesional serta memberikan nilai tambah kepada Pemda dan masyarakat

b. Misi

1. Penggerak dan pendorong laju pembangunan ekonomi daerah
2. Pemegang kas daerah dan melaksanakan penyimpanan uang daerah
3. Salah satu sumber pendapatan asli daerah

3. Struktur Organisasi PT. Bank Sulselbar Makassar

4. *Daftar Hasil Tenaga Kerja Yang Berhasil Direkrut dan Diseleksi*

Tabel 4.1
Hasil Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. Bank Sulselbar Makassar
Tahun 2007-2011

Tahun	Rekrutmen		Seleksi	TenagaKerja yang diterima	Tenaga Kerja yang bekerja di PT. Bank Sulselbar Makassar
	Diterima	Lulus			
2007	245 Orang	67 Orang	67 Orang	49 Orang	19 Orang
2008	260 Orang	78 Orang	78 Orang	50 Orang	25 Orang
2009	330 Orang	94 Orang	94 Orang	52 Orang	17Orang
2010	349 Orang	86 Orang	86 Orang	65 Orang	23 Orang
2011	437 Orang	49 Orang	49 Orang	43 Orang	14 Orang

Sumber :PT. BankSulSelbar Makassar

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden adalah penjelasan tentang keberadaan tenaga kerja pada PT.Bank Sulselbar Makassar, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai obyek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja PT. Bank Sulselbar Makassar.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 98 orang tenaga kerja menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut adalah komposisi jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 4.2

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

JenisKelaminResponden	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	61	62,2
Perempuan	37	37,8
Total	98	100

Sumber: Data Primer Olahan Juli 2013

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan, yaitu responden laki-laki sebanyak 61 orang dan responden perempuan sebanyak 37 orang.

b. Responden Menurut Usia

Analisis terhadap responden menurut usia dimaksudkan untuk mengetahui kelompok umur responden yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai kualitas tenaga kerja oleh pihak direksi. Usia responden dibedakan menjadi empat, yaitu dibawah 25 tahun, 25 tahun sampai dengan 29 tahun, 31 tahun sampai dengan 39 tahun. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil termasuk ke dalam golongan produktif

atau tidak. Di bawah ini disajikan komposisi usia responden dalam tabel 4.3

Tabel 4.3
Usia Responden

UsiaResponden	Frekuensi	Persentase(%)
25-29 tahun	57	58,2
30-39 tahun	25	25,5
40 tahun keatas	16	16,3
Total	98	100

Sumber: Data Primer Olahan Juli 2013

Usia responden pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa kelompok umur responden dibagi berdasarkan usia produktif yaitu responden yang berumur 25-29 tahun sebanyak 57 orang responden sedangkan responden yang berumur 30-39 tahun sebanyak 25 orang responden dan responden yang berumur 40 tahun keatas sebanyak 16 orang responden.

c. Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan terakhir para tenaga kerja menunjukkan kualitas sumber daya manusia pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Semakin tinggi jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para tenaga kerja pada umumnya juga akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut komposisi usia responden disajikan dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase(%)
Diploma	18	18,4
Sarjana (S1)	53	54,1
Magister (S2)	27	27,6
Total	98	100

Sumber: Data Primer Olahan Juli 2013

Dari Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pendidikan responden terdiri dari tiga kelompok latar belakang pendidikan yaitu responden yang berpendidikan atau lulusan magister (S2) sebanyak 27 orang responden serta responden yang berpendidikan atau lulusan sarjana (S1) sebanyak 53 orang responden sedangkan yang berpendidikan atau lulusan diploma sebanyak 18 orang responden.

C. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen penelitian. Untuk menentukan apakah layak atau tidak suatu item yang digunakan maka dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid apabila berkorelasi signifikan terhadap total atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi (r) 0,30. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variable, dimana data diolah

dengan bantuan SPSS *for windows release* 16.0, perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 1 Uji Validitas Kuesioner.

Hasil uji validitas untuk variable Rekrutmen dengan 5 item pertanyaan ternyata nilai korelasinya diatas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,408-0,529, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi ($\alpha < 0,05$) berarti semua item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Kemudian untuk variable Seleksi dengan 8 item pertanyaan ternyata nilai korelasinya diatas 0,30, dimana nilai korelasinya antara 0,505-0,651, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) berarti semua item pertanyaan tepat atau valid.

Selanjutnya untuk variable Kualitas diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni antara 0,386-0,559, selain itu masing-masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig $< 0,05$, karena nilai korelasi diatas 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua item pertanyaan dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel. Apabila nilai Cronbach Alpha semakin

mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 2 dimana nilai *Cronbach Alpha* yaitu 0,748.

Sesuai dengan pendapat Ghozali bahwa pernyataan dikatakan reliable (handal) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Jadi dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliable (dapat diandalkan), sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 16.0*. Analisis selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 3.

Dari hasil analisis regresi, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11.767 + 0.169.X_1 + 0.465.X_2$$

Persamaan regresi di atas terdapat nilai β_0 atau nilai konstanta sebesar 11.767. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja adalah sebesar 11.767.

Dengan nilai koefisien $X_1 = 0,169$ menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kualitas tenaga kerja berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan rekrutmen maka kualitas tenaga kerja akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen maka akan mempengaruhi peningkatan kualitas tenaga kerja. Sedangkan koefisien $X_2 = 0,465$ dapat diartikan bahwa seleksi tenaga kerja dapat berpengaruh positif terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik seleksi tenaga kerja maka akan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja.

d. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda pada Lampiran 4 dimana (r^2) sebesar 0.537. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika r^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya semakin besar.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam

model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% ($P < 0,05$). Untuk lebih jelas dapat dilihat Hasil Uji F pada Lampiran 5.

Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh F_{hitung} sebesar 55.087 dengan tingkat probabilitas 0.000 (signifikan). Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,52 dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($55.087 > 3,52$) dan juga probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja pada PT.Bank Sulselbar Makassar.

2. *Uji-t (Uji Parsial)*

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$). Lebih jelasnya ditunjukkan pada Pada Lampiran 6.

Berdasarkan Lampiran 6, pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen (X_1), nilai $t_{hitung} = 1.783$ dan $t_{tabel} = 1.729$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.783 > 1.729$), berarti variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.
2. Variabel seleksi (X_2), nilai $t_{hitung} = 9.693$ dan $t_{tabel} = 1.729$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9.693 > 1.729$), berarti variabel seleksi (X_2) berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas tenaga kerja. Hal ini dapatlah disajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen dan seleksi yang diadakan pada PT. Bank Sulselbar Makassar, sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh pihak bank, di mana proses rekrutmen itu dilakukan dengan metode internal dan eksternal untuk mengisi jabatan yang lowong melalui media pengiklanan dan bekerja sama dengan pihak instansi pemerintah seperti perguruan tinggi dan Depnakers, proses seleksi dilakukan melalui tahapan-tahapan seperti seleksi tertulis (tes kecerdasan, kepribadian, bakat dan lain-lain) dan seleksi tidak tertulis (wawancara dan kesehatan/medis).

2. Pengaruh rekrutmen dengan kualitas tenaga kerja melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kualitas tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT.Bank Sulselbar Makassar berdampak terhadap kualitas tenaga kerja, di mana dengan proses rekrutmen yg selektif menunjang kualitas tenaga kerja yang baik dan produktif yang nantinya akan meningkatkan produktivitas di masa mendatang.

Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kualitas tenaga kerja. Jadi, dengan merekrut tenaga kerja sesuai dgn prosedur yang ada perusahaan dapat menemukan suatu sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi tinggi.

Selanjutnya hasil uji regresi yakni antara seleksi dengan kualitas tenaga kerja, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kualitas tenaga kerja. Dimana dengan proses seleksi yang efektif dapat melahirkan suatu sumber daya manusia yg berkualitas dan berkompeten yang nantinya akan memberikan sumbangsih yang signifikan pada perusahaan di masa yang akan datang, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kualitas tenaga kerja sebab memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$.

3. Diantara variable rekrutmen dan seleksi ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap kualitas tenaga kerja adalah variable

seleksi. Alasannya karena proses seleksi memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar jika dibandingkan dengan variable rekrutmen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen dan seleksi yang diadakan pada PT.Bank Sulselbar Makassar, sesuai dengan prosedur yang telah di tentukan oleh pihak bank, di mana proses rekrutmen itu dilakukan dengan metode internal dan eksternal untuk mengisi jabatan yang lowong melalui media pengiklanan dan bekerja sama dengan pihak instansi pemerintah seperti perguruan tinggi dan Depnakers, proses seleksi dilakukan melalui tahapan-tahapan seperti seleksi tertulis (tes kecerdasan, kepribadian, bakat dan lain-lain) dan seleksi tidak tertulis (wawancara dan kesehatan/medis). Dengan demikian hipotesis pertama benar.
2. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kualitas tenaga kerja khususnya pada PT.Bank Sulselbar Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja. Dengan demikian hipotesis kedua benar.
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kualitas tenaga kerja khususnya pada PT. Bank Sulselbar Makassar adalah seleksi, alasannya karena variable seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variable rekrutmen, sehingga hipotesis ketiga dapat dikatakan terbukti.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen khususnya pada PT.Bank Sulselbar Makassar, hendaknya lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan agar dapat menemukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan kualitas yang baik untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja.
2. Disarankan agar perusahaan PT.Bank Sulselbar Makassar, hendaknya lebih memperhatikan penerapan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap tenaga kerja yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Robert, Malthis. L. and Jackson H. John. *Human Resource Management* Jakarta : Salemba Empat.
- Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta, 1971.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Ed. 2* Yogyakarta : BPFE, 1989.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2007.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 2*. Bandung : Alfabeta, 2010.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1998.
- Ardiana, I.A. Brahmayanti, *Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengaruh Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah*. Jakarta : Salemba Empat, 2009
- Puriyanto, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS: Untuk Analisis Data dan Ujin Statistik*. Yogyakarta: MediaKom, 2008.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 1* Yogyakarta: ANDI.
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru – Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta, 2008.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- Samsuddin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia, 2006
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama, 2009.

- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Siagian, Dergibson. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia, 2006.
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Ed. 3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta, 1999.
- Sule, Ernie Trisnawati, dkk. *Pengantar Manajemen Cet. 2*. Jakarta : Prenada Media, 2006.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Suryanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grha Guru, 2005.
- Sumarni, *Proses Penerimaan dan Seleksi Personalial di PT Bank BNI. Tbk Dalam Pengembangan Kredit Mikro dan Kecil*. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro, 2003.
- Tika, Moh. Pabundu. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2006.
- Kenna, Eugene. Mc. Dan Nic Beech. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : ANDI, 1995.
- Kresnani, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat*. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Nitro, 2010.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KUALITAS TENAGA
KERJA PADA PT. BANK SULSELBAR MAKASSAR”

Kepada Yth

Bapak/Ibu/saudara/i responden

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan atas penelitian tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kualitas Tenaga Kerja pada PT. Bank Sulsebar Makassar, Jl. Dr. Ratulangi No. 16 Makassar. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian saya ini. Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

USMAN

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang saudara anggap paling sesuai. Pendapat anda atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

C. Pernyataan Inti

1. Variabel Rekrutmen (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
REKRUTMEN TENAGA KERJA (X1)						
1.	Proses rekrutmen pada PT. Bank Sulselbar Makassar telah sesuai dengan job description					
2.	Prosedur penetapan spesifikasi pekerjaan yang disyaratkan sesuai dengan pendidikan formal anda					
3.	Sistem kekeluargaan atau kekerabatan menjadi salah satu peluang besar anda untuk diterima					

4.	Informasi rekrutmen diketahui melalui pemanfaatan media (cetak dan elektronik) ataupun melalui instansi pemerintah.					
5.	Pemberitahuan terhadap kelengkapan berkas lamaran sudah layak untuk selanjutnya diproses dalam tahap seleksi.					

2. Variabel Seleksi (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
SELEKSI TENAGA KERJA (X2)						
1.	Surat Rekomendasi yang diajukan pelamar sudah sesuai dengan ketentuan dan ketentuan yg anda syatkan.					
2.	Anda memiliki kesan pertama yang positif terhadap para calon Tenaga Kerja Materi yang di berikan (di ujikan) pada calon Tenaga Kerja dalam test berkaitan dengan pekerjaan yang lowong					
3.	Materi yang di berikan (di ujikan) pada calon Tenaga Kerja dalam test berkaitan dengan pekerjaan yang lowong					
4.	Anda sudah memperhatikan kesesuaian minat, bakat, dan kemampuan para calon Tenaga Kerja					
5.	Proses wawancara yang anda lakukan sudah sesuai dengan apa yg anda harapkan.					
6.	Anda mendapatkan suasana yang nyaman dalam mewawancarai calon Tenaga Kerja.					
7.	Rekomendasi data kesehatan (catatan medis) calon Tenaga Kerja sudah memenuhi syarat standarisasi tingkat kesehatan kerja yang anda harapkan					
8.	Pertimbangan yg diambil dalam keputusan penerimaan kerja sesuai dengan hasil prosedur secara keseluruhan (tahapan-tahapan seleksi)					

3. Variabel Kualitas (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
KUALITAS TENAGA KERJA (Y)						
1.	Anda mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan					
2.	Tugas yang diberikan oleh bank dapat Anda selesaikan dengan tepat					
3.	Anda bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
4.	Anda berusaha memberikan hasil terbaik dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
5.	Anda mengerjakan tugas yang diberikan sesuai dengan tata cara (peraturan) yang berlaku di PT. Bank Sulselbar Makassar					
6.	Anda berusaha memberikan masukan atau ide yang produktif untuk dituangkan dalam pekerjaan yang diberikan					
7	Anda memiliki sikap, kesadaran dan kepedulian tinggi serta dapat menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diamanahkan oleh bank					

RIWAYAT HIDUP



Usman., lahir pada tanggal 01 September 1991 di Lembong (Kabupaten Enrekang) Sulawesi-selatan, merupakan anak kedua dari lima bersaudara hasil buah kasih dari Tappe dengan Dawiah. Pendidikan formal dimulai dari Sekolah Dasar di SD Negeri 70 lembong, Enrekang dan lulus pada tahun 2003. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 6 Enrekang, dan lulus pada tahun 2006, dan pada tahun yang sama pula penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Maiwa, Enrekang dan lulus pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar dan selesai pada tahun 2013 dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).